

Sygn. akt IV P 47/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2016 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. R. (1)

przeciwko Urzędowi Miasta B. w B.

o uchylenie kary nagany

1. uchyla karę nagany zastosowaną w dniu 5 kwietnia 2016 roku wobec powódki E. R. (1) przez pozwanego Urząd Miasta B. w B.;

2. zasądza od pozwanego Urzędu Miasta B. w B. na rzecz powódki E. R. (1) kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 47/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 kwietnia 2016 roku skierowanym przeciwko Urzędowi Miasta B. w B. powódka E. R. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o uchylenie nałożonej w dniu 5 kwietnia 2016 roku kary nagany. Podniosła, że pracodawca zastosował wobec niej karę porządkową nagany bez uprzedniego wysłuchania. Dodała, że kara była nieuzasadniona z powodu braku po jej stronie zawinienia.

Nadto powódka podnosiła, że pracodawca, wydając jej polecenie zmieniające miejsce świadczenia pracy, dopuścił się naruszenia dyspozycji art. 42 kp.

W odpowiedzi na pozew z dnia 23 maja 2016 roku pełnomocnik pozwanego (...) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Strona pozwana podniosła, że powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego dotyczącego zmiany miejsca pracy. Konsekwencją tej odmowy było nałożenie kary porządkowej po uprzednim wysłuchaniu powódki, które odbyło się w obecności Sekretarza Miasta oraz Specjalisty ds. Kadr.

Nadto strona pozwana wskazała, że przed udzieleniem kary pracodawca zastosował reguły określone w art. 111 kp, w szczególności wziął pod uwagę rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Na rozprawie w dniu 18 października 2016 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Pełnomocnik powódki wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. R. (1) jest zatrudniona w pozwanym Urzędzie Miasta B. w B. od dnia 5.10.1999 roku na stanowisku podinspektora na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Od 4.01.2016 roku pracuje w Zespole do Spraw Ewidencji Majątku w budynku (...) przy ul. (...) w B.. Przed przeniesieniem do tego zespołu pracowała w dziale finansowym, a pracę świadczyła w budynku przy ul. (...).

(dowód: zeznania powódki – k. 25-28 w zw. k. 30; pismo o przeniesieniu – akta osobowe powódki, część B, k. 76)

Atmosfera pracy w Zespole była napięta, brak było komunikacji i porozumienia. W dniu 5 kwietnia 2016 roku w godzinach porannych Sekretarz Miasta A. K. w obecności przełożonej powódki, koordynatora Zespołu – (...) zaproponował E. R. (1) zmianę miejsca pracy, przeniesienie do budynku B przy ul. (...), by mogła w spokoju wykonywać pracę do czasu przejścia na emeryturę. Powódka obejrzała proponowane pomieszczenie i oświadczyła, że nie będzie się nigdzie przenosić przed emeryturą i że chciałaby na ten temat porozmawiać z panią Prezydent. Tego samego dnia E. R. (1) otrzymała na piśmie polecenie zmiany miejsca pracy. Na tym dokumencie napisała, że odmawia wykonania tego polecenia służbowego do dnia rozmowy z panią Prezydent.

(dowód: pismo o zmianie miejsca pracy z dnia 5.04.2016 r. – akta osobowe powódki, część B, k. 78; zeznania powódki – k. 25-28 w zw. k. 30; zeznania świadka A. K. – k. 28-29).

W dniu 5 kwietnia 2016 roku około godziny 15.15 E. R. (1) stawiała się na spotkanie w gabinecie Sekretarza, w którym oprócz niej uczestniczyli A. K. i Główny Specjalista ds. Osobowych – K. C.. Powódka została poinformowana przez Sekretarza, że rozmowa ma charakter wysłuchania przed nałożeniem kary. E. R. (1) potwierdziła swoje wcześniejsze stanowisko, że nie będzie się przenosić do innego budynku, nadal chciała rozmawiać z panią Prezydent. Jednocześnie mówiła o swoim pokrzywdzeniu przez pracodawcę. Sekretarz sugerował, że gdyby powódka wyraziła zgodę na przeniesienie w wyznaczone miejsce, to kara nie zostałaby zastosowana.

(dowód: zeznania powódki – k. 25-28 w zw. k. 30; zeznania świadka A. K. – k. 28-29; zeznania świadka K. C. – k.29-30).

Następnie A. K. wręczył powódce zawiadomienie o ukaraniu karą porządkową nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku

w procesie pracy, polegające na odmowie wykonywania pracy w ustalonym przez pracodawcę miejscu pracy, tj. Urzędzie Miasta B., ul. (...), pok. nr 4. Zawiadomienie to zostało na polecenie Sekretarza sporządzone wcześniej przez K. C.. Przed rozmową z powódką zawiadomienie zostało podpisane przez Wiceprezydenta B. – A. W., która wcześniej nie rozmawiała z powódką. W czasie spotkania E. R. (1) przygotowane oświadczenie o ukaraniu leżało na stole w gabinecie Sekretarza. Po wręczeniu zawiadomienia o nałożeniu kary nagany powódka na tym dokumencie napisała, że nie zgadza się z udzieloną karą.

(dowód: zawiadomienie o ukaraniu – k. 6; zeznania powódki – k. 25-28 w zw. k. 30; zeznania świadka A. K. – k. 28-29; zeznania świadka K. C. – k.29-30).

Po zakończeniu spotkania K. C. sporządziła notatkę z jego przebiegu. Powódka nie została zapoznana z treścią notatki.

(dowód: notatka służbowa – w aktach osobowych powódki, część B, k. 84; zeznania świadka K. C. – k.29-30).

W dniu 11 kwietnia 2011 roku E. R. (1) wniosła pisemny sprzeciw od nałożonej kary nagany.

(dowód: sprzeciw powódki – k. 7)

Pismem z dnia 18 kwietnia 2016 roku pozwany pracodawca zawiadomił powódkę o odrzuceniu sprzeciwu i podtrzymaniu decyzji o ukaraniu.

(dowód: pismo pozwanego – k. 8).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki E. R. (1) oraz świadków A. K. i K. C., a także w oparciu

o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach osobowych powódki.

Z zeznań powódki oraz wymienionych świadków jednoznacznie wynika,

że E. R. (1) odmówiła wykonywania pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę, powodującym konieczność przeniesienia z budynku położonego przy ul. (...) do budynku zlokalizowanego przy ul. (...)

w B..

Spór w sprawie sprowadza się do ustalenia, czy kara porządkowa została zastosowana wobec powódki po jej uprzednim wysłuchaniu oraz, czy była uzasadniona. E. R. (2) kwestionowała fakt jej wysłuchania. Pozwany pracodawca podnosił natomiast, że powódka została wysłuchana przed ukaraniem.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W myśl art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji

i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Natomiast za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa

i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną (paragraf 2).

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę odbywa się na zasadzie fakultatywności. Ustawodawca w kolejnych przepisach Kodeksu pracy przewidział szczegółową procedurę nakładania kar, jak i wewnętrzzakładowy, obligatoryjny tryb odwołania od ich nałożenia. Kara nie może być bowiem zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia, a pracodawca może ją nałożyć tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. (por. art. 109 -110 k.p.).

Warunkiem zgodnego z prawem zastosowania kary jest uprzednie wysłuchanie pracownika. Pracownik ma bowiem prawo do wytłumaczenia swego postępowania i do obrony przed zarzutami. Wysłuchanie pracownika leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację zanim podejmie decyzję o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Instytucja „wysłuchania pracownika” ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzona wyłącznie do formalności. Przeciwnie, pracodawca nie może stosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99, opubl. w nr 17 OSNP z 2000 r. pod poz. 644).

Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 k.p. prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie

ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości wniesienia sprzeciwu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98 - OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307).

Przepis art. 109 § 2 kp stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Strona powodowa podnosiła, że powódka nie została wysłuchana przez pracodawcę przed nałożeniem przez niego kary porządkowej. Z kolei zgodnie z art. 110 kp o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

W wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000/8/307, Sąd Najwyższy przyjął stanowisko, według którego wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej, a zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i 112 § 1 kp) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.

Odnosząc powyższe stanowisko do stanu faktycznego sprawy podnieść należy, iż pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu powódki E. R. (1) zostało podpisane przed jej wysłuchaniem. Pismo to było gotowe do wręczenia powódce, jeszcze przed spotkaniem, w czasie którego mogłaby złożyć wyjaśnienia.

Mając na uwadze ustalony stan faktyczny sprawy należy w szerszym zakresie przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego zawarty w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku, zgodnie z którym „treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 kp, stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika

o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje

o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie

o zastosowanej karze (...) Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 kp obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że **w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu (...)**” .

W cytowanym uzasadnieniu orzeczenia wynika jednoznacznie, że podjęcie decyzji następuje w chwili podpisania oświadczenia pracodawcy o ukaraniu pracownika. Należy zatem przyjąć, że zastosowanie kary polega na sporządzeniu pisma o ukaraniu i jego podpisaniu. Za niedopuszczalny należy więc uznać ustny przekaz o ukaraniu i późniejsze jego potwierdzenie na piśmie. W praktyce pisemne oświadczenie pracodawcy o ukaraniu pracownika jest owym „zawiadomieniem na piśmie”. Czym innym jest natomiast chwila zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, która ma znaczenie w zakresie skutków takiej decyzji dla pracownika i oceny czy zachowane zostały terminy określone w art. 109 i art. 112 kp.

W kontekście przytoczonych rozważań stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca nieprawidłowo zastosował i dokonał niewłaściwej wykładni przepisu art. 109 kp. Jak bowiem wynika z niekwestionowanego w tym zakresie stanu faktycznego, zawiadomienie o ukaraniu powódki było przygotowane

i podpisane przez osobę reprezentującą pracodawcę (wiceprezydenta) przed spotkaniem, w czasie którego powódka mogłaby być wysłuchana. Oznacza to, że pracodawca podjął decyzję o zastosowaniu wobec powódki kary nagany przed jej wysłuchaniem.

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po

rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 1 i 2 k.p.).

W ocenie Sądu, w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, w trakcie stosowania kary nagany wobec powódki doszło do naruszenia wskazanych wyżej wymagań, dotyczących uprzedniego wysłuchania pracownika. Sam moment wręczenia pisemnego zawiadomienia, ma charakter informacyjny dla stron stosunku pracy, umożliwiając wniesienie sprzeciwu pracownikowi, nie decyduje natomiast o chwili nałożenia samej kary.

Wobec ustalenia naruszenia przez pracodawcę procedury stosowania kar porządkowych, określonej w Kodeksie pracy, poprzez zaniechanie wysłuchania powódki, bezprzedmiotowe stało się prowadzenie postępowania w zakresie dotyczącym zasadności zastosowanej kary. Dlatego też Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka D. S..

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważania i powołane przepisy Sąd uchylił karę nagany zastosowaną wobec E. R. (1) przez pozwaną Urząd Miasta B. w B..

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.).